

Positionering AB en ontwikkeling bestuursondersteuning

Rapportage van de Werkgroep ondersteuning AB



Bezoekadres

Maria Theresialaan 99
6043 CX Roermond

Postadres

Postbus 2207
6040 CC Roermond

IBAN: NL10NWAB0636750906
KvK: 67682065

088 88 90 100
info@waterschaplimburg.nl
www.waterschaplimburg.nl

titel	Positionering AB en ontwikkeling bestuursondersteuning
subtitel	Rapportage van de Werkgroep ondersteuning AB
datum	20 januari 2025
versie	0.6
status	Concept
zaaknr.	2024-Z389
documentnr.	WLDOC-1037746042-12389

vrijgave Dit document is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Werkgroep ondersteuning AB.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Aanleiding	5
3	Totstandkoming en opdrachten werkgroep ondersteuning Algemeen bestuur	6
4	Samenstelling en werkwijze van de werkgroep	7
5	Bevindingen	8
6	Opbrengst werksessies met AB	9
7	Reactie organisatie (verbetervoorstellen)	11
8	Implicaties en planning	14
9	Kansen en risico's	16
10	Voorstellen aan het Algemeen bestuur	17
11	Aan opdracht voldaan?	19
	Bijlage 1 – AB-voorstel 27 september 2023	24
	Bijlage 2 - Toelichting BOB-model	27

1 Inleiding

Het door de gezamenlijke fractievoorzitters ingediende initiatiefvoorstel “Ondersteuning Algemeen bestuur” (bijlage 1) is op 27 september 2023 unaniem door het Algemeen bestuur vastgesteld. Een van de besluiten was de nadere uitwerking van de conclusies en aanbevelingen van de Rekenkamer van Waterschap Limburg extern te beleggen en te laten begeleiden door een werkgroep samengesteld uit leden van het AB. In deze rapportage wordt het proces dat de werkgroep heeft doorlopen om te komen tot uitwerking van de haar gestelde opdrachten toegelicht. Er wordt beschreven hoe de opdracht van de werkgroep nader is uitgewerkt, wat de werkzaamheden van de werkgroep waren, welke bevindingen de werkgroep heeft gedaan en hoe deze bevindingen vertaald worden in concrete voorstellen.

De werkgroep heeft zich gericht op de positionering en ondersteuning van het AB. Daarbij wordt met het voorgestelde ingezet op een verbeterd bestuurlijk-ambtelijk samenspel door middel van regelmatige reflectiemomenten en een strategische tweedaagse met het AB. Dit moet bijdragen aan een gedeeld begrip van rollen en verantwoordelijkheden en aan een betere uitlijning van de strategische ambities van het waterschap. Daarnaast wordt de Bestuursondersteuning verder geprofessionaliseerd door uitbreiding van het team met gespecialiseerde adviseurs en de inzet van innovatieve technische hulpmiddelen. Deze digitale tools verbeteren de efficiëntie en toegankelijkheid van informatie. Ook de fractieondersteuning wordt vernieuwd en verruimd met een model dat fracties meer keuzevrijheid biedt in de inzet van middelen, onder meer voor inhoudelijke verdieping, werkbezoeken en communicatie. Een verhoging van het fractiebudget ondersteunt deze professionaliseringsslag en draagt bij aan een meer flexibele en doelgerichte ondersteuning.

2 Aanleiding

Decentrale overheden, waaronder waterschappen, verrichten hun werkzaamheden in een steeds complexere omgeving. De verantwoordelijkheden worden groter, de budgetten nemen toe, de maatschappelijke eisen en verwachtingen groeien, de media worden kritischer. In dit spanningsveld verrichten ook de bestuurders van Waterschap Limburg hun werkzaamheden. De faciliteiten en bijbehorende ondersteuning om dit werk op verantwoorde wijze te kunnen doen, hebben geen gelijke tred gehouden met voorgenoemde ontwikkelingen. De druk op en het belang van *goede* besluitvorming neemt toe. Het is tegen deze achtergrond dat de Rekenkamer van Waterschap Limburg het Algemeen bestuur in twee rapporten heeft geadviseerd om:

- a. Te investeren in versterking van de ondersteuning van het AB;
- b. De informatiepositie van het AB te verbeteren.

3 Totstandkoming en opdrachten werkgroep ondersteuning Algemeen bestuur

Het Algemeen bestuur heeft op 27 september 2023 met betrekking tot het eerste Rekenkamerrapport '(Financiële) Ondersteuning Algemeen bestuur' besloten:

1. Het DB op te dragen de nadere uitwerking van de conclusies en aanbevelingen van de Rekenkamer van Waterschap Limburg extern te beleggen en te laten begeleiden door een werkgroep samengesteld uit leden van het AB;
2. Over te gaan tot instelling van een werkgroep 'Ondersteuning Algemeen bestuur' voor de periode van één jaar;
3. In deze werkgroep uit iedere fractie één AB-lid (in totaal zes) te benoemen.

Vervolgens heeft het AB op 8 mei 2024 naar aanleiding van het tweede Rekenkameronderzoek, 'Informatiepositie van het Algemeen bestuur van WL', besloten om:

1. De aanbevelingen van de Rekenkamer integraal over te nemen;
2. De uitwerking van de aanbevelingen op te dragen aan de werkgroep Ondersteuning Algemeen bestuur.

De werkgroep Ondersteuning AB heeft vastgesteld dat de voornoemde opgaven uiteenvallen in drie thema's, waar drie kernvragen uit voortvloeien:

1. De ambtelijke-bestuurlijke samenwerking en de verhouding AB – DB – organisatie
 - Kernvraag: Hoe de positie van het AB te versterken, hoe het AB te ondersteunen bij het besturen op hoofdlijnen, hoe e.e.a. uit te lijnen met de samenvoeging WL/WBL?
2. Organisatie van de Bestuursondersteuning, met name voor het AB
 - Kernvraag: Hoe wordt de ondersteuning van het AB georganiseerd?
3. Fractieondersteuning: bepalen wat de fracties aan ondersteuning nodig hebben
 - Kernvraag: Hoe hier vorm en inhoud aan te geven?

4 Samenstelling en werkwijze van de werkgroep

De werkgroep bestaat uit:

- De AB-leden Ad Berger, Cor Driessen, Peter Freij (voorzitter), Ton Haagen, Marja Hilders en Jos Teeuwen;
- Saskia Borgers (voorzitter AB)
- Stephan Nijs (plv. van secretaris-directeur Erik Keulers)
- Esther Schrier (Bestuursondersteuning)

De werkgroep is begin 2024 van start gegaan met het zoeken naar externe begeleiding. Deze is gevonden in de persoon van dhr. Geert van Soest, die van de werkgroep de volgende opdracht meekreeg:

“Ondersteuning en begeleiding van het proces om te komen tot een AB-voorstel en een door de werkgroep gedragen AB-voorstel op te leveren waarin concrete actiepunten zijn opgenomen voor een verdere professionalisering van de bestuurs- en fractieondersteuning.”

De werkgroep is in 2024 met regelmaat bij elkaar gekomen. Allereerst heeft binnen de werkgroep een verdieping plaatsgevonden op o.a. de onderwerpen agendering, taken & rollen, waarden, ambities, het BOB-model en de lange termijn agenda. Het AB is tussentijds op de hoogte gehouden van de voortgang van het proces door middel van een ‘nieuwsflits’ in juni 2024.

Vorbereidingsgroep	Selectiegesprekken	Werkgroep	Algemeen bestuur
15 februari 2024	21 februari 2024	31 januari 2024	3 juli 2024
24 juni 2024	26 februari 2024	11 april 2024	6 november 2024
2 september 2024	28 februari 2024	7 mei 2024	
14 oktober 2024	19 maart 2024	4 juni 2024	
3 december 2024	21 maart 2024 (2)	2 juli 2024	
5 december 2024	4 april 2024	10 september 2024	
11 december 2024		5 november 2024	
		10 december 2024	
		14 januari 2025	

Om te toetsen of de werkgroep op de goede weg was en om het AB actief te betrekken bij de werkzaamheden van de werkgroep, zijn er op 3 juli en 6 november 2024 werksessies georganiseerd. Deze werksessies waren interactief. De AB-leden werd gevraagd om actief mee te denken en input te leveren. In de werksessie op 3 juli 2024 ging het over de rollen en rolzuiverheid van het AB. In de tweede werksessie op 6 november 2024 hebben de AB-leden hun inbreng gegeven op de vraag hoe zij hun Bestuursondersteuning en fractieondersteuning idealiter zouden willen invullen en hoe zij proactief bestuur zien.

Deze rapportage alsmede het AB-voorstel zijn opgeleverd in samenwerking tussen de ambtelijke organisatie en de werkgroep.

5 Bevindingen

Ten gevolge van de in paragraaf 4 geschetste werkwijze is de werkgroep tot de volgende bevindingen gekomen.

5.1 Rollen

Om goed te kunnen besturen is rolvastheid voor het AB, DB en de ambtelijke organisatie van belang. Daarbij is de rol van het AB vooral gericht op het besturen op hoofdlijnen met de focus op strategische details en de P&C-cyclus, waarbij er ruimte is voor kritische reflectie en 'tegenspraak'.

5.2 Werk- en vergaderwijze/structuur

Er is uitgebreid stilgestaan bij de BOB-systematiek (Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming, zie bijlage 2). Het BOB-model moet helpen om effectief door het proces heen te gaan van probleem of uitdaging naar besluit of oplossing. Constatering is dat we al snel ergens iets van vinden zonder dat er voldoende tijd is besteed aan eerst goed kijken wat er aan de hand is en daarover na te denken. We zien ook dat de fases van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming door elkaar heen lopen. Het AB moet een actieve rol krijgen in de afweging of er gebruik wordt gemaakt van een thematische bijeenkomst of dat een onderwerp rechtstreeks naar een oordeelsvormende of besluitvormende vergadering door kan. Er dient meer aandacht te zijn voor het stellen van de relevante vragen en het voeren van de juiste gesprekken/discussies tijdens de verschillende fases van het BOB-model (zie bijlage 2). Daarnaast is er behoefte aan (door)ontwikkeling van het BOB-model en de bijbehorende kennis en vaardigheden.

5.3 Cultuur, terugkerende reflectie, educatie en bestuurlijk-ambtelijk samenspel

Over het algemeen wordt de bestuurscultuur in Waterschap Limburg als positief beoordeeld. Net zoals overall vergt deze desalniettemin permanente aandacht en onderhoud. Het is goed gebruik in Waterschap Limburg om te streven naar besluiten met een zo groot mogelijke meerderheid. Zeker in kwesties waarin sprake is van politieke of principiële discussies is het daarbij zaak om oprecht te vragen wat een eventuele minderheid nodig heeft om te kunnen leven met het besluit van die meerderheid. Het Algemeen bestuur kan beter en meer proactief functioneren wanneer de leden met regelmaat reflecteren op hun bijdragen. Een dergelijke reflectie dient actief te worden georganiseerd vanuit Bestuursondersteuning. De frequentie zou tweemaal per bestuursperiode moeten zijn.

5.4 Agendering

Een goede manier om aan het stuur te komen is werken met een lange termijn agenda. Op deze agenda staan onderwerpen met een grote impact die politiek-bestuurlijke keuzes vereisen. Ten minste tweemaal per jaar dient deze agenda te worden geactualiseerd. Dan dient ook met elkaar en met het dagelijks bestuur het open gesprek te worden gevoerd over hoe de diverse onderwerpen te behandelen. Om ook echt gebruik te maken van de mogelijkheden die een lange termijn agenda biedt is gerichte aandacht nodig voor het agendamanagement van het Algemeen bestuur. Het presidium is daarvoor bestuurlijk opdrachtgever. De wens is uitgesproken om deze agenda op termijn uit te bouwen tot een strategische agenda. Zo is het AB in staat om buiten het huidige BOB-model op een meer strategisch niveau te acteren.

6 Opbrengst werksessies met AB

In het verlengde van de bevindingen die de werkgroep heeft opgedaan tijdens haar eigen bijeenkomsten, heeft de werkgroep een tweetal werksessies belegd met het AB om haar voorlopige bevindingen te toetsen en input op te halen. Deze opbrengst, tezamen met de in paragraaf 5 gepresenteerde bevindingen, vormen de input voor de organisatie om op basis daarvan verbetervoorstellen te formuleren die in paragraaf 7 worden gepresenteerd.

6.1 Werksessie met AB op 3 juli 2024

Tijdens deze werksessie is er gesproken over taken, waarden, agendering, de collectieve ambitie van het AB en de daaruit voortvloeiende vraag: 'hoe doe ik dat?'. Uit deze werksessie kwamen twee duidelijke wensen naar voren:

- a. Een behoefte aan voortdurende training en ontwikkeling voor AB-leden met een focus op het inzetten van de instrumentenkoffer die het AB tot zijn beschikking heeft;
- b. Ontwikkeling in hoe politiek te bedrijven, ofwel 'hoe realiseer ik (mijn) politieke prioriteiten en doelen?'.

c. Taken

Het Algemeen bestuur formuleerde voor zichzelf de volgende vijf taken:

- Het vertegenwoordigen van de samenleving in het waterschap
- Het vaststellen van regelgeving, financiën en beleid
- Het uitoefenen van adequaat en effectief toezicht
- Het vormen van een moreel kompas van het waterschap
- Ambassadeur zijn van het waterschap.

d. Waarden

Het Algemeen bestuur heeft de volgende waarden voor zichzelf geformuleerd:

- Vertrouwen en transparantie
- Samenwerking en saamhorigheid
- Respect, veiligheid en aandacht voor minderheidsstandpunten
- Reflectie, goed luisteren en behoud van het mooie.

6.2 Werksessie met AB 6 november 2024

Tijdens deze werksessie is gesproken over wat de leden van het AB verstaan onder proactief bestuur, verbetering Bestuursondersteuning en fractieondersteuning:

a. Proactief bestuur

Met betrekking tot proactief bestuur zijn de volgende suggesties naar voren gekomen:

- behoefte aan meer grip op eigen agenda
- verdieping van informatie
- informatie vanuit verschillende standpunten
- werken met een strategische agenda
- duiding van vragen op dossiers
- ontwikkelingen in het nieuws
- vormen agendacommissie
- verkennende en informatieve (pré)BOB-bijeenkomsten
- sparring partner en linking pin
- inschakelen concerncontroller (risicobeheersing)
- opvragen scenario's
- afstemming inzake besprekonderwerpen kadernota

b. Bestuursondersteuning

Met betrekking tot Bestuursondersteuning bestaat behoefte aan verdere doorontwikkeling en ondersteuning/advisering. In eerste instantie wordt hierbij ingezet op procesmatige en inhoudelijke ondersteuning, mogelijk later doorgroeiend naar strategisch niveau:

- Procesmatige ondersteuning:
 - organisatie van de vergaderingen
 - agendabeheer
 - informatievoorziening
 - verslaglegging
 - voortgangsbewaking
 - facilitaire en bedrijfsmatige ondersteuning
- Inhoudelijke ondersteuning:
 - verdere uitbouw van de informatiepositie/dossiers
 - brede procedurebewaking
 - actief organiseren van inhoudelijke activiteiten
 - communicatie AB-buitenwereld
 - procesregie
 - adviseren van ambtenaren, DB- en AB-leden
 - training en ontwikkeling voor AB-leden
 - hoe politiek te bedrijven

c. Fractieondersteuning

Met betrekking tot fractieondersteuning bestaat behoefte aan verbetering en uitbreiding. Binnen de voorgestelde nieuwe vorm van fractieondersteuning kan iedere fractie eigen keuzes (proces, inhoudelijk en/of strategisch) maken. Voorbeelden hiervan zijn:

- het voeren van fractiesecretariaat
- organiseren van werkbezoeken
- communicatie via traditionele en sociale media
- organiseren van inhoudelijke verdieping
- ondersteunen in politieke standpuntbepaling
- het opstellen van moties en amendementen
- beheer en administratie van het fractiebudget
- het aanleggen van dossiers
- sparringpartner en moderator
- ICT ondersteuning (Teams, iBabs, gebruik iPads, etc.).

7 Reactie organisatie (verbetervoorstellen)

De werkgroep heeft de organisatie gevraagd om op basis van voornoemde bevindingen en de opbrengst van de werksessies te komen tot haalbare verbetervoorstellen, onderverdeeld in de drie thema's.

7.1 Bestuurlijk-ambtelijk samenspel

Belangrijk voor het goed functioneren van het Algemeen bestuur is het bestuurlijk-ambtelijk samenspel. Hoe wordt er onderling samengewerkt in de driehoek AB - DB - organisatie?

Voorstel hierbij is om regelmatig reflectiemomenten in te plannen tussen het DB en AB met als doel om de voornoemde driehoek te versterken. In 2025 worden de eerste gesprekken tussen het DB en het AB gepland. Daarnaast is het idee om in 2025 een AB-tweedaagse te beleggen. Verder dienen DB en AB met elkaar in gesprek te komen en blijven over de drijfveren, wensen, onderlinge werkwijzen en afstemming. Het is belangrijk om elkaars leefwereld te doorgronden en een gezamenlijk beeld de vormen van de gewenste transitie. Daarnaast is de wens uitgesproken om ook binnen het AB in te zetten op voortdurende training en ontwikkeling en onderling te oefenen in het evalueren en feedback geven aan elkaar.

Aanvullend daarop is al gestart met het faciliteren van gesprekken met ambtenaren over specifieke onderwerpen, DB-leden die vaker langsgaan bij fracties en bilaterale overleggen tussen de fractievoorzitters en de dijkgraaf. Zo wordt in gezamenlijkheid het samenspel in de driehoek versterkt en naar een hoger plan getild.

7.2 Van huidige Bestuursondersteuning naar nieuwe situatie

Het team van Bestuursondersteuning dient uitgebreid te worden met bestuursadviseurs voor het AB en, zo is gebleken, ook met extra bestuursadviseurs voor het DB. Dit zorgt voor een betere interactie tussen het AB, DB en de ambtelijke organisatie. Door het proces aan de voorkant effectiever en efficiënter in te richten, kan iBabs optimaal ingezet worden. Dit moet bijdragen aan vermindering van werkzaamheden voor Bestuursondersteuning, waardoor de beschikbare tijd anders kan worden ingezet.

Medewerkers

Om te voldoen aan de behoefte van het AB, is in beeld gebracht welke consequenties dit heeft voor het aantal fte's (zie tabel hieronder). Doorontwikkeling naar tactisch/strategische ondersteuning vraagt een kwaliteitsslag en het organiseren van samenspel in de organisatie vraagt tijd.

Doel is om te komen tot een niveau 'griffie met ondersteuning' en hierbij onderscheid te maken tussen een 'AB-team' en een 'DB-team'. Eind 2024 wordt gestart met de werving van een afdelingshoofd Bestuurlijk-Juridische Zaken. Dit nieuwe afdelingshoofd zal de verantwoordelijkheid krijgen voor het verder invulling geven aan de gewenste ontwikkelingen. Binnen de huidige formatieruimte van het team Bestuursondersteuning is er reeds ruimte om de advisering en ondersteuning van zowel het AB- als het DB-team in 2025 uit te breiden. Daarnaast is het advies om voor de duur van 1 jaar in te zetten op uitbreiding van 1 fte voor de implementatie van Debatrijk en doorontwikkeling van iBabs. De financiële dekking voor deze fte kan worden gezocht binnen het overschot op de begroting van 2024. De doorontwikkeling van het team vraagt in 2026 mogelijk om verdere uitbreiding ter grootte van 1 tot 3 fte. Dit zal te zijner tijd worden verwerkt in de Kadernota 2026.

Huidige samenstelling team Bestuursondersteuning

functie	fte	invulling
DB adviseur	1,0 fte	Vacant per 1-7-25
Medior	1,0 fte	Vast
AB adviseur	0,88 fte	Vast
Ruimte BO in begroting	2,0 fte	1,0 fte vacant, 1,0 fte trainee
PHO-secretaris	1,0 fte	Vast
Ondersteuning	2,0 fte	1,0 fte vast 1,0 fte vacant

Informatievoorziening

Het AB wil (meer) grip krijgen op de eigen agenda en wil meer invloed op de agendavorming. Ook wil het AB de juiste inhoudelijke informatie krijgen, verdieping van informatie en informatie vanuit meerdere gezichtspunten. Dit teneinde goede besluitvorming mogelijk te maken.

Dit kan worden bereikt door bijvoorbeeld de toepassing van Artificial Intelligence binnen iBabs met behulp van Debatrijk, een tool die het gemakkelijker maakt om stukken te vinden, samenvattingen en analyses te maken en dossiers aan te leggen. Deze tool is niet alleen van toegevoegde waarde voor het bestuur, maar ook voor de ambtelijke organisatie en de inwoners van Limburg. Verder zal "video on demand" ofwel "WL-flix" verder worden uitgewerkt. Er is nu een aantal modules beschikbaar waarin onderwerpen uitgediept worden (bijvoorbeeld een kennismakingsmodule met WL en met WBL, inzicht in de financiën van het waterschap, het HWBP en Water in Balans). Daarnaast is gestart met het ontwikkelen van een strategische/lange termijn agenda om het AB te helpen meer sturing te geven.

Vergaderstructuur

Voor wat betreft de informatie kunnen oplossingen ook gevonden worden in uitbreiding van het BOB-vergadermodel met, voorafgaand aan de BOB-cyclus, twee extra onderdelen: een Verkennende sessie en een Informatieve sessie.

- a. **V** van verkennend: er is (nog) geen zicht op BOB-besluitvorming, maar het AB vindt een onderwerp, gezien het maatschappelijk belang of de maatschappelijke impact, van zodanig belang dat dit al dan niet uitgebreid, verkend dient te worden.
- b. **I** van informatief: voorafgaand aan de BOB-cyclus een aanvulling op de beeldvorming. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een complex onderwerp en er behoefte is aan meer informatie dan enkel een Thema AB. Hierbij kan gedacht worden aan een werkbezoek, deskundige(n)zitting, een rondetafelgesprek met bewoners of participanten, een World café setting, etc. Dit kan helpen bij het verkrijgen van meerdere gezichtspunten en gewogen oordeelsvorming.

Naast het werken met een uitgebreid(er) vergadermodel, is het voorstel om in te zetten op het ontwikkelen van een lange termijn agenda en een agendacommissie die toeziet op deze ontwikkeling.

7.3 Van huidige fractieondersteuning naar nieuw model

De werkgroep constateert dat er behoefte bestaat aan een andere en meer uitgebreide invulling van fractieondersteuning. Hierbij kan gedacht worden aan het voeren van fractiesecretariaat, organiseren van werkbezoeken, communiceren via traditionele en sociale media, beheer en administratie fractiebudget, enzovoort (zie 5.8 c). Hiertoe dienen de huidige beperkte fractiebudgetten opgehoogd te worden. De volgende varianten zijn mogelijk:

- a. Verhoging van het fractiebudget waarmee iedere fractie haar eigen ondersteuning regelt/inkoopt en de hieraan verbonden kosten declareert.
- b. Een raamovereenkomst waarbij iedere fractie een 'strippenkaart' krijgt met het recht op een nader te bepalen aantal uren ondersteuning.
- c. Een combinatie van deze varianten.

Teneinde dit nieuwe model te voorzien van voldoende checks, balances en een goed verantwoordingmodel dient de "Verordening fractieondersteuning Waterschap Limburg 2019" dienovereenkomstig aangepast te worden. De werkgroep stelt voor de huidige Verordening te wijzigen in een "Verordening op ambtelijke bijstand en fractieondersteuning Waterschap Limburg 2025".

Met betrekking tot de omvang van de nieuwe fractiebudgetten dient het AB een besluit te nemen. Voorgesteld wordt om de jaarlijkse fractiebudgetten te verhogen naar € 5.000 per fractie + € 1.000 per AB-lid. Hiervoor is structurele dekking voorzien in de begroting 2025. Belastingvrij mag jaarlijks een vergoeding van € 2.100 verstrekt worden. Een eenpersoons-fractie kan met dit voorstel twee vrijwilligers belastingvrij bekostigen en daarnaast nog andere uitgaven doen. Het voorstel is om deze verhoging in te laten gaan in 2025 en in de loop van 2025 kijken naar de behoefte aan de genoemde 'strippenkaart'.

Bij het invoeren van de nieuwe vorm van fractieondersteuning is actieve support vanuit Bestuursondersteuning gewenst.

8 Implicaties en planning

De voorgestelde veranderingen vragen mogelijk om een uitbreiding van personele capaciteit en financiële middelen. Het is de taak van de nieuwe afdelingsmanager Bestuurlijk-Juridische Zaken om, na het concretiseren van het plan voor team Bestuurszaken, deze implicaties verder uit te werken en helder te maken wat dit betekent op het gebied van tijd, capaciteit en financiën. In de tussentijd zullen de financiële gevolgen van dit voorstel – voor zover relevant – meegenomen worden in de totstandkoming van de Kadernota 2026. In Q2 zal een concrete planning, waarin rekening wordt gehouden met tijd, capaciteit, financiën, kansen en risico's, worden voorgelegd aan de werkgroep ondersteuning AB. Vooruitlopend op die concrete planning, wordt op de volgende pagina reeds een voorlopige planning in de tijd weergegeven.

8.1 Capaciteit

Voor 2025 is 3 fte nog niet vast ingevuld. Met de huidige formatie is er naast de huidige DB-adviseur en AB-adviseur ruimte voor één extra (vaste) DB-adviseur en twee extra (vaste) AB-adviseurs. Laatstgenoemden kunnen zich enerzijds toespitsen op procesmatige advisering en anderzijds op de uitwerking van de verbetervoorstellen zoals de implementatie van VI-BOB en WL-Flix. Naast vaste invulling van de huidige beschikbare formatie, is het advies om gedurende 1 jaar 1 fte extra in te zetten voor het implementeren en doorontwikkelen van iBabs en Debatrijk. Met invulling van deze capaciteit kunnen de eerste stappen worden gezet in de ontwikkeling van de ondersteuning van het AB en DB. Voor de verdere doorontwikkeling na 2025 is waarschijnlijk meer personele capaciteit nodig.

8.2 Financiën

Voorname verbetervoorstellen hebben financiële consequenties die uit te splitsen zijn in consequenties voor het jaar 2025, 2026 en 2027 en verder. Op dit moment is het nog niet mogelijk om voor alle hieronder opgenomen zaken concrete bedragen op te nemen. De vacatures voor de extra bestuursadviseurs kunnen in 2025 worden opgestart uit de reeds beschikbare formatieruimte. Eventuele extra kosten van VI-BOB-sessies zijn nu moeilijk in te schatten, maar lijken beperkt.

Onderstaande uitgesplitste financiële consequenties betreffen de kosten die voortvloeien uit de verbetervoorstellen van de werkgroep waarvoor in de Begroting 2025 nog geen financiële dekking is voorzien. Voor het ophogen van de fractievergoeding is reeds structureel € 65.000 opgenomen in de Begroting 2025 en derhalve zijn die kosten hieronder niet opgenomen.

2025

Opzetten, inrichten en in gebruik nemen Debatrijk (incidenteel)	+	€ 14.000
Inhuur voor ondersteuning Debatrijk en iBabs (Q2 t/m Q4 2025) (incidenteel)	+	€ 75.000
Licenties en gebruik Debatrijk (structureel)	+	€ 20.000
<i>Totaal</i>		€ 109.000

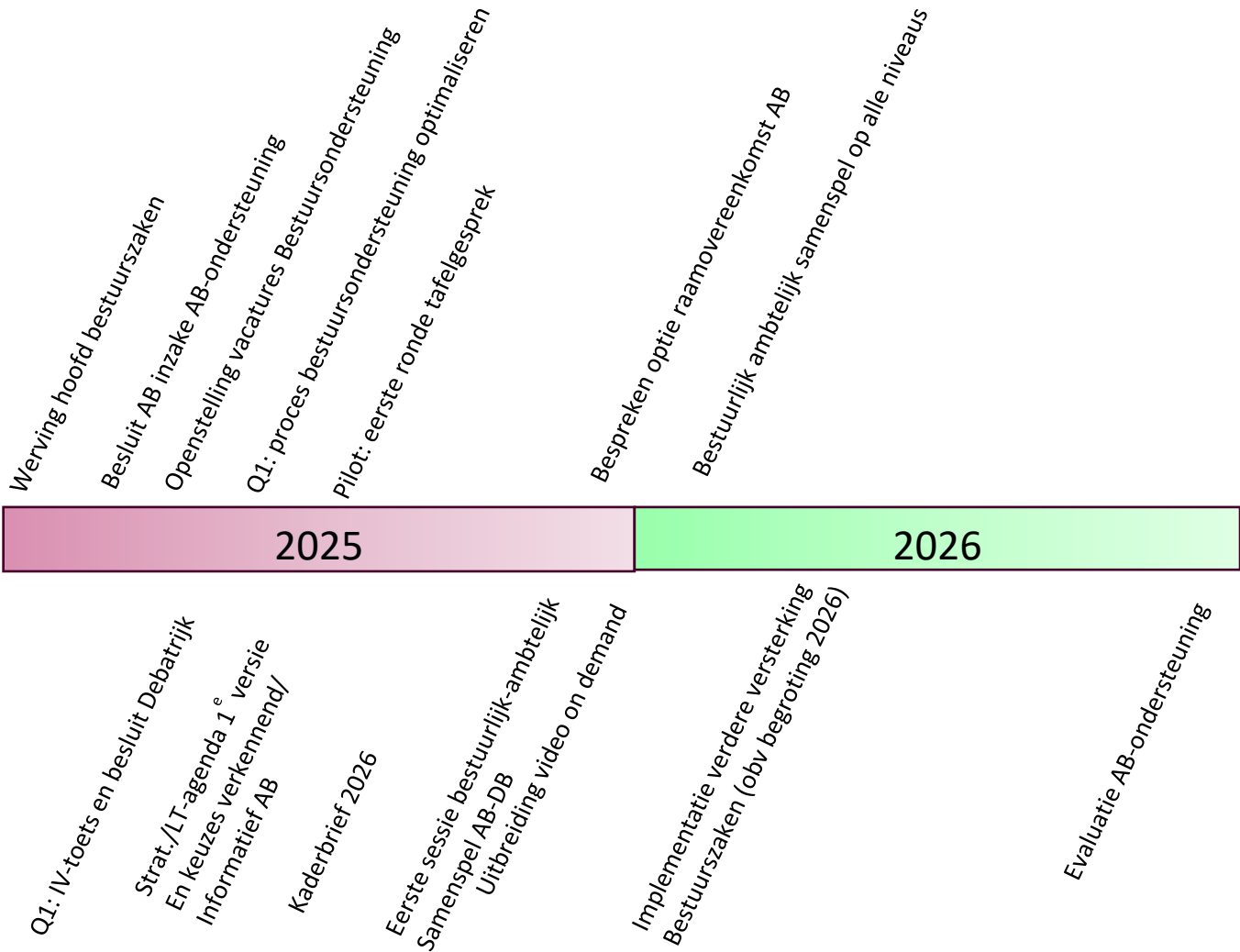
2026

Inhuur voor ondersteuning Debatrijk en iBabs (Q1 2026) (incidenteel)	+	€ 25.000
Licenties en gebruik Debatrijk (structureel)	+	€ 20.000
Besparing door vermeden kosten verslaglegging vergaderingen (structureel)	-	€ 15.000
<i>Totaal</i>		€ 30.000

2027 e.v.

Licenties en gebruik Debatrijk (structureel)	+	€ 20.000
Besparing door vermeden kosten verslaglegging vergaderingen (structureel)	-	€ 15.000
<i>Totaal</i>		€ 5.000

8.3 Tijd



9 Kansen en risico's

De voorgestelde uitbreiding en professionalisering van de ondersteuning van het AB biedt diverse kansen voor zowel het AB als de organisatie als geheel:

1. Ondersteuning van organisatieveranderingen
 - De verbeteringen in de bestuursondersteuning kunnen het interne veranderproces binnen de organisatie versnellen en ondersteunen, met name in de professionalisering van de ambtelijke en bestuurlijke samenwerking.
2. Verruiming van het blikveld
 - De introductie van verkennende en informatieve sessies binnen het VI-BOB-model stimuleert bredere inzichten, niet alleen voor het AB, maar ook voor de ambtelijke organisatie, doordat meerdere perspectieven worden meegenomen in besluitvorming.
3. Vergroting van slagkracht
 - Het proces van versterking van het bestuurlijk-ambtelijk samenspel draagt bij aan een efficiënter en effectiever functionerend waterschap. Dit vergroot de gezamenlijke slagkracht in het realiseren van de strategische doelen.

Hoewel de implementatie van de maatregelen aanzienlijke voordelen biedt, zijn er ook risico's die beheerst moeten worden:

1. Vertraging in het wervingsproces
 - Het succes van de voorgestelde maatregelen hangt mede af van de beschikbaarheid van gekwalificeerde kandidaten voor Bestuursondersteuning. Gebrek aan geschikte kandidaten kan leiden tot vertraging in de uitvoering.
2. Onvoldoende robuustheid op lange termijn
 - De huidige en geplande uitbreiding van de bestuursondersteuning kan op de langere termijn onvoldoende blijken. Na 2025 blijft het een uitdaging om voldoende capaciteit te waarborgen, met name bij toenemende complexiteit en werkdruk.
3. Overbelasting van het VI-BOB-model
 - De hoeveelheid onderwerpen die in het VI-BOB-model behandeld worden, kan groter zijn dan wat realistisch past binnen de agenda's van AB-leden en de organisatiecapaciteit. Dit risico kan beheerst worden door middel van een strategische lange termijn agenda, die prioritering en focus aanbrengt.

10 Voorstellen aan het Algemeen bestuur

Op grond van voorgaande bevindingen (paragraaf 6), de verbetervoorstellen vanuit de organisatie (paragraaf 7) en de geschetste implicaties (paragraaf 8) komt de werkgroep tot de volgende vijftien voorstellen aan het Algemeen bestuur.

Functioneren Algemeen bestuur

1. Er wordt voorzien in de behoefte aan voortdurende training en ontwikkeling voor AB-leden met focus op het inzetten van de instrumentenkoffer die het AB tot zijn beschikking heeft en scholing/training hoe politiek te bedrijven. Hiertoe zal onder meer “video on demand” verder worden uitgewerkt.
2. Het Algemeen bestuur reflecteert tweemaal per bestuursperiode op haar eigen functioneren (evaluatie en onderlinge feedback). Tweemaal per bestuursperiode zal een AB-tweedaagse worden belegd.
3. Er vinden reflectiemomenten plaats tussen AB en DB teneinde drijfveren, wensen, onderlinge werkwijze- en afstemming te bespreken.
4. De AB en AB-DB-reflecties worden georganiseerd vanuit Bestuursondersteuning.

Informatie, overzicht, beleid en controle

5. Het BOB-model wordt doorontwikkeld naar een VI-BOB-model, inclusief scholing/training ten behoeve van de bijbehorende kennis en vaardigheden.

Algemeen bestuur aan het stuur

6. Er wordt een lange termijn agenda ingevoerd, op termijn uit te bouwen naar een strategische agenda. Op deze agenda staan onderwerpen met een grote impact die politiek-bestuurlijke keuzes vereisen.
7. Deze agenda wordt ten minste tweemaal per jaar geactualiseerd. Dan wordt binnen het Algemeen bestuur en met het Dagelijks bestuur het open gesprek gevoerd over hoe de diverse onderwerpen te behandelen.
8. Het agendamanagement van het Algemeen bestuur krijgt gerichte aandacht. Het presidium is daarvoor bestuurlijk opdrachtgever.

Bestuursondersteuning

9. Het team van Bestuursondersteuning wordt uitgebreid met bestuursadviseurs voor het AB en extra bestuursadviseurs voor het DB. Er wordt primair ingezet op procesmatige en inhoudelijke ondersteuning, mogelijk later doorgroeiend naar strategisch niveau. Doel is om te komen tot een niveau ‘griffie met ondersteuning’ en hierbij onderscheid te maken tussen een ‘AB-team’ en een ‘DB-team’.
10. Met de huidige formatie is er naast de huidige DB-adviseur en AB-adviseur ruimte voor twee extra (vaste) AB-adviseurs en één extra (vaste) DB-adviseur. Naast vaste invulling van de huidige beschikbare formatie, is het advies om gedurende 1 jaar 1 fte extra in te zetten voor het implementeren en doorontwikkelen van iBabs en Debatrijk. Voor de verdere doorontwikkeling na 2025 is waarschijnlijk extra personele capaciteit nodig.

11. Eind 2024 wordt gestart met de werving van een afdelingshoofd Bestuurlijk-Juridische Zaken. Dit afdelingshoofd zal de verantwoordelijkheid krijgen voor het verder invulling geven aan de gewenste ontwikkelingen.

Fractieondersteuning

12. Er is behoefte aan verbetering en uitbreiding van de fractieondersteuning. Binnen de voorgestelde nieuwe vorm van fractieondersteuning kan iedere fractie eigen keuzes (proces, inhoudelijk en/of strategisch) maken. De volgende varianten zijn mogelijk:
 - a. Verhoging van het fractiebudget waarmee iedere fractie haar eigen ondersteuning regelt/inkoopt en de hieraan verbonden kosten declareert.
 - b. Een raamovereenkomst waarbij iedere fractie een 'strippenkaart' krijgt met het recht op een nader te bepalen aantal uren ondersteuning.
 - c. Een combinatie van a. en b.
13. De jaarlijkse fractiebudgetten worden hiertoe verhoogd naar € 5.000 per fractie + € 1.000 per AB-lid.
14. De "Verordening fractieondersteuning Waterschap Limburg 2019" wordt aangepast en gewijzigd in een "Verordening op ambtelijke bijstand en fractieondersteuning Waterschap Limburg 2025".
15. Bij het invoeren van de nieuwe vorm van fractieondersteuning is actieve support vanuit Bestuursondersteuning gewenst.

11 Aan opdracht voldaan?

Aan het slot van deze rapportage dient de vraag of de werkgroep aan de haar gestelde vragen en opdrachten heeft voldaan, beantwoord te worden. Hiertoe worden onderstaand de elf aanbevelingen uit beide Rekenkamerrapporten voorzien van de reacties van de werkgroep.

11.1 Uitwerking aanbevelingen rekenkamerrapport 'Ondersteuning Algemeen bestuur' 30 augustus 2023

Aanbeveling Rekenkamer		Uitwerking Werkgroep
1	Actief en initiërend? Zorg voor passende ondersteuning	AB heeft ambitie om actief en initiërend te zijn. De bijpassende ondersteuning is in deze rapportage uitgewerkt.
2	De financiële ondersteuning van het AB	Behoefte is geïnventariseerd.
3	Informatie en de rol van het AB	Onderwerp van gesprek in presidium (vast agendapunt).
4	Informatie en overzicht	Gebruik van Debatrijk en doorontwikkeling iBabs en WL-flix
5	Informatie, beleid en controle	a Werken met een strategische / lange termijnagenda, ter bespreking in presidium en (op termijn) ter kennisname naar AB b Opdracht voor opsteller/eigenaar en portefeuillehouder majeur dossier. Actief volgen door Bestuursondersteuning.
6	Inzicht in en organisatie ondersteuning	Onderhavig voorstel voorziet hierin.

Toelichting

Onderstaand worden telkens de aanbevelingen van de Rekenkamer (cursief) weergegeven, gevolgd door de reactie van de Werkgroep.

Ad 1. Huidige en gewenste ondersteuning

Wilt u doorontwikkelen van een passief volgende rol naar een actief initiërende en kaderstellende rol? Besluit dan tot een bij die rol en positie passende ondersteuning.

De ambitie van het AB om actiever en initiërender te zijn, vraagt om een verschuiving van reactieve naar proactieve ondersteuning. Dit betekent dat het AB niet alleen bij de besluitvorming betrokken is, maar ook vroegtijdig wordt gefaciliteerd in strategische vraagstukken. De ondersteuning moet aansluiten bij de behoefte aan advies, begeleiding, en inzicht in complexe dossiers, met een focus op het vergroten van de invloed van het AB in de beleidsvoorbereiding.

Ad 2. De financiële ondersteuning van het AB

Bespreek in het AB welke ondersteuning u nodig acht en laat de bijbehorende middelen in de begroting opnemen.

De werkgroep heeft geïnventariseerd welke middelen nodig zijn om de gewenste ondersteuning te realiseren. Dit omvat een verhoging van de fractiebudgetten en structurele uitbreiding van de ondersteuning. Deze financiële component is opgenomen in het voorstel en zal periodiek worden geëvalueerd.

Ad 3. Informatie en de rol van het AB

Zorg ervoor dat u tijdig stukken ontvangt, die passen bij de rol en positie die u nodig acht.

Het presidium speelt een sleutelrol in het structureel agenderen van de informatievoorziening en rolzuiverheid van het AB. Deze onderwerpen zullen als vast agendapunt terugkeren, waarbij specifieke thema's zoals strategische prioriteiten, besluitvorming en rolverdeling regelmatig besproken worden.

Ad 4. Informatie en overzicht

Bespreek in het AB hoe u wilt werken in de verschillende fasen van beleidsontwikkeling en besluitvorming. Geef Bestuursondersteuning de opdracht hiervoor een discussiestuk voorbereiden.

De introductie van digitale tools zoals Debatrijk en de doorontwikkeling van iBabs en WL-Flix vergroot de efficiëntie en toegankelijkheid van informatie. Dit ondersteunt het AB bij het voorbereiden van vergaderingen, het begrijpen van complexe dossiers en het verkrijgen van overzichtelijke samenvattingen. De tools worden geïntegreerd in de dagelijkse werkwijze van het AB en ondersteund door procesmatige begeleiding.

Ad 5. Informatie, beleid en controle

- a. Bepaal voor elk majeur project bij de start op welk moment en op welke manier u informatie wilt ontvangen. Stel een planning op en stel deze planning van tijd tot tijd bij.*
- b. Laat elk majeur dossier voorzien van beoogde effecten en laat hierover rapporteren.*

a. Het opstellen en onderhouden van een lange termijn agenda is cruciaal om controle te behouden over de agenda. Deze agenda dient als een dynamisch document waarin toekomstige politieke en maatschappelijke ontwikkelingen worden gekoppeld aan de P&C-cyclus. Het presidium is verantwoordelijk voor de periodieke evaluatie en bijstelling hiervan.

b. Opdracht voor opsteller/eigenaar en portefeuillehouder majeur dossier. Actief volgen door Bestuursondersteuning.

Ad 6. Inzicht in en organisatie van ondersteuning

- a. Laat een AB-voorstel uitwerken om de gewenste vorm van ondersteuning uit te werken en in te voeren.*
- b. Bepaal welke behoeften fracties hebben wat betreft fractie-ondersteuning en stem de budgetten daarop af.*

a. Het voorstel voorziet in de herinrichting van de ondersteuning. Dit omvat de ontwikkeling naar andere vormen van ondersteuning en werving van gespecialiseerde adviseurs die kunnen bijdragen aan een professionele, proactieve ondersteuning van het AB.

b. Geïnterpreteerd is welke behoeften bij de fracties bestaan en het voorstel voorziet in uitbreiding van de budgetten.

11.2 Uitwerking aanbevelingen rekenkamerrapport 'Informatiepositie Algemeen bestuur'

25 maart 2024

Aanbeveling Rekenkamer		Uitwerking Werkgroep
1	Geef vorm en inhoud aan het stuur	Strategische / lange termijnagenda.
2	Ga selectief oefenen	Bestuurlijk-ambtelijk samenspel, Debatrijk en doorontwikkeling iBabs.
3	Zorg voor passende ondersteuning	Onderhavig voorstel voorziet hierin.
4	Ga in- en uitzoomen	VI-BOB en ontwikkeling advisering AB.
5	Spreek elkaar en spreek elkaar aan	Oefenen, in presidium, afspraak om 1x per 2 jaar te evalueren/reflecteren.

Toelichting

Onderstaand worden telkens de aanbevelingen van de Rekenkamer (cursief) weergegeven, gevolgd door de reactie van de Werkgroep.

Ad 1. Geef vorm en inhoud aan het stuur

a. Bespreek als AB-ondersteund door DB en organisatie- of en op welke onderwerpen je aan het stuur wilt zitten.

b. Overweeg een strategische lange termijn agenda te maken en deze twee keer per jaar op actualiteit te toetsen.

c. Maak aan de hand van de strategische lange termijn agenda keuzes op welke onderwerpen je als AB actief aanzet wilt zijn en welke zaken aan het DB worden overgelaten.

De lange termijn agenda vormt de basis voor het sturen van de beleidsagenda. Deze agenda biedt inzicht in onderwerpen die grote bestuurlijke en maatschappelijke impact hebben, zodat het AB tijdig strategische keuzes kan maken. Het document wordt tweemaal per jaar geactualiseerd en besproken in het presidium.

Ad 2. Ga selectief oefenen

a. Als het AB meer of anders wil, moet het AB ook meer of anders gaan doen: AB in actie. Kies – in overleg met DB - enkele dossiers waarop het AB meer aan het stuur wilt, en ga daarmee bewust oefenen.

b. De instrumenten zijn er. Zet ze in. Benut ook het instrument van de audit.

c. Het is nu nog niet nodig om een ander of anders uitgewerkt systeem voor informatievoorziening in te richten. Het is wel nodig en handig om het systeem (besluitvormingsprocedures) goed te snappen en steeds met elkaar te bespreken (zie ook aanbeveling 5) . Maar het systeem is niet de baas en niet leidend. Het AB wel.

Het bestuurlijk-ambtelijk samenspel wordt versterkt door reflectiesessies en gezamenlijke oefenmomenten. Deze bijeenkomsten bieden ruimte voor feedback, training en verdieping in rollen en verantwoordelijkheden. De nadruk ligt op het verbeteren van de interactie en samenwerking binnen de driehoek AB, DB en ambtelijke organisatie. Ook op het gebied van informatievoorziening wordt geïnvesteerd in de implementatie van Debatrijk en het doorontwikkelen van iBabs.

Ad 3. Zorg voor passende ondersteuning

- a. Richt een afzonderlijke ondersteuning in voor het AB.*
- b. Werk na verloop van tijd uit welke taken en omvang die AB-ondersteuning nodig heeft.*
- c. Bespreek of de huidige fractie-ondersteuning (en budget) toereikend is.*
- d. Ook kan het AB de concerncontroller vragen om een beschouwing te (komen) geven over de jaarstukken en welke bestuurlijk relevante aandachtspunten bijzondere aandacht van het AB verdienen.*

De uitbreiding van de bestuursondersteuning naar tactisch/strategisch niveau is een essentieel onderdeel van het voorstel. Naast praktische ondersteuning wordt ingezet op advisering en op procesmatig niveau. De verbeterde ondersteuning zorgt ervoor dat het AB beter is toegerust om complexe vraagstukken te behandelen.

Ad 4. Ga in -en uitzoomen

- a. Een klacht is dat het AB nu regelmatig te veel inzoomt op details. Ook zeggen sommige AB-leden dat zij meer op hoofdlijnen zouden willen sturen en controleren. Maar elke volksvertegenwoordiger weet dat sommige details van groot belang zijn en dat hoofdlijnen soms vaag kunnen zijn. Het helpt als het AB vaker en bewuster gaat in- en uitzoomen: soms betekenisvolle details bekijken (inzoomen) en dan weer het grote plaatje (uitzoomen).*
- b. Uitzoomen is meestal het lastigst. Om af en toe uit te zoomen, kan je bijvoorbeeld vragen: Wat wilden we ook alweer bereiken, wat wilden we daarvoor doen en waaraan gingen we zien of dat geslaagd is? En: moeten we nu scherper stellen, of iets bijstellen?*
- c. De vragen helpen om uit te zoomen. Het DB kan helpen die antwoorden scherp te krijgen. Maar, het is zaak om steeds in én uit te zoomen. Als je te veel blijft inzoomen, kijk je door een rietje. Als je te veel blijft uitzoomen dan wordt het vaag en abstract.*

De doorontwikkeling van het VI-BOB-model maakt het mogelijk om onderwerpen die meer verdieping vereisen, te behandelen in Verkennende en Informatieve sessies. Deze sessies bieden gelegenheid om voorafgaand aan besluitvorming verschillende invalshoeken en inzichten te bespreken. Dit bevordert een beter geïnformeerde besluitvorming en voorkomt versnippering van de agenda.

Ad 5. Spreek elkaar, en spreek elkaar aan.

- a. Ga meer hardop werken: spreek uit wat je wilt, waarom je iets wilt weten.*
- b. Vraag door op de beweegredenen.*
- c. Wees uitnodigend naar ambtenaren. Ga met ze in gesprek.*
- d. Durf te vragen en aan te spreken; elke reden voor een vraag is legitiem.*
- e. Schep duidelijkheid in de intenties en interventies.*
- f. Doe aan onderhoud: houd bijvoorbeeld jaarlijks een spiegelsessie.*

Structurele momenten van evaluatie en reflectie, zoals tweemaal per bestuursperiode, zorgen ervoor dat het AB blijft leren en verbeteren. Dit wordt gefaciliteerd door het presidium, dat reflectiesessies organiseert en de uitvoering van verbeterpunten bewaakt. Er wordt expliciet aandacht besteed aan het aanspreken van elkaar op rollen, verantwoordelijkheden en prestaties, om zo een constructieve bestuurscultuur te waarborgen.

11.3 Conclusie

Op basis van onderhavige rapportage kan geconcludeerd worden dat met

- de beantwoording van de opdrachten, thema's en kernvragen, zoals weergegeven in paragraaf 3 van deze rapportage,
 - de voorstellen aan het Algemeen bestuur zoals weergegeven in paragraaf 9 van deze rapportage,
 - de uitwerking van de aanbevelingen van de Rekenkamer (10.1 en 10.2) en
 - het aan deze rapportage verbonden voorstel aan het Algemeen bestuur
- de werkgroep heeft voldaan aan de (door) haar gestelde vragen en opdrachten.

11.4 Monitoring

Teneinde het proces van uitwerking van het aan deze rapportage verbonden AB-voorstel op gepaste wijze actief te volgen en waar nodig bij te sturen stelt de werkgroep voor haar opdracht dienovereenkomstig te wijzigen en met een jaar (2025) te verlengen.

In het verlengde daarvan wordt aan de organisatie gevraagd om voor de werkgroep tweemaandelijks een terugkoppeling te verzorgen over de voortgang met betrekking tot:

- Personele ontwikkelingen
- Informatievoorziening (Debatrijk, WL-Flix, dossiervorming, etc.)
- Het agendamanagement van het AB (ontwikkeling naar het werken met een strategische agenda)
- Ervaringen met de inhoudelijke advisering
- Opbouw van en ervaringen met VI-BOB
- Ondersteuning van de opbouw van de fractieondersteuning
- Ontwikkelen van reflectie bij het AB
- Overige relevante ontwikkelingen.

Bijlage 1 – AB-voorstel 27 september 2023

Voorstel aan het algemeen bestuur

datum AB	27 september 2023
AB-voorstel	2023, nummer 96
openbaar	Ja
agendapunt	4.6.A
steller/cluster	Peter Freij / Algemeen Bestuur
portefeuille(s)	Lambert Verheijen
bijlage(n)	—
zaaknr.	2022-Z1764
documentnr.	WLD0C-390959707-90957
besluit AB 27/9	<i>Conform voorstel besloten.</i>

Onderwerp

Ondersteuning Algemeen Bestuur

Voorstel

Het algemeen bestuur besluit:

1. het DB op te dragen de nadere uitwerking van de conclusies en aanbevelingen van de Rekenkamer van Waterschap Limburg extern te beleggen en te laten begeleiden door een werkgroep samengesteld uit leden van het AB;
2. over te gaan tot instelling van een werkgroep 'Ondersteuning Algemeen Bestuur' voor de periode van één jaar;
3. in deze werkgroep uit iedere fractie één AB-lid (in totaal zes) te benoemen;
4. deze werkgroep te benoemen als bijzondere commissie ex artikel 4.1.4. van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers en aan de werkgroepleden voor de duur van de activiteiten van de werkgroep een maandelijks toelage toekennen.

Toelichting

Decentrale overheden, waaronder waterschappen, verrichten hun werkzaamheden in een steeds complexere omgeving. De verantwoordelijkheden worden groter, de budgetten nemen toe, de maatschappelijke eisen en verwachtingen groeien, de media worden kritischer. In dit spanningsveld moeten ook de bestuurders van Waterschap Limburg hun werkzaamheden verrichten. De faciliteiten en bijbehorende ondersteuning om dit werk op verantwoorde wijze te kunnen doen, hebben geen gelijke tred gehouden met voorgenoemde ontwikkelingen.

Bestuursprogramma 2023-2027

Het Bestuursprogramma 2023-2027 'Balanceren met lef' zegt hierover:

- "De beleids- en uitvoeringsprocessen en -stukken worden zo ingericht dat het algemeen bestuur de kaderstellende en controlerende rol optimaal en krachtig kan uitvoeren." (pag. 7);
- "Om het algemeen en dagelijks bestuur nog beter in positie te brengen wordt de bestuurs- en fractieondersteuning verder geprofessionaliseerd." (pag. 15).

In het verlengde daarvan blijkt uit de literatuur dat een AB dat kiest voor een proactieve invulling van de kaderstellende rol, meer ondersteuning nodig heeft dan een AB dat hier niet voor kiest. Dit betreft onder andere:

- het organiseren van de gewenste ambtelijke bijstand;
- inhoudelijk adviseren van het AB;
- de communicatie met de omgeving;
- het bijhouden van politiek bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen voor het AB;
- het ontwikkelen, uitrollen en bewaken van een permanent ontwikkelingsprogramma voor het AB;
- het organiseren van voor het AB toegankelijke beleidsdossiers.

Onderzoek Rekenkamer Waterschap Limburg

Onlangs presenteerde de Rekenkamer van Waterschap Limburg de resultaten van haar eerste onderzoek. De Rekenkamer heeft onderzocht of de bestaande ondersteuning van het AB aansluit op de behoefte die er onder de AB-leden leeft en heeft gezien welke verbetermogelijkheden er zijn.

De conclusies luiden – op hoofdlijnen – als volgt:

1. Er is weinig aandacht voor specifieke ondersteuning van het AB. De aandacht voor ondersteuning van de volksvertegenwoordiging neemt toe maar de toename van de ondersteuning blijft achter bij de sterk toegenomen eisen en verwachtingen.
2. De huidige ondersteuning aan het AB is vooral logistiek en facilitair. Hoewel het AB daarover tevreden is, blijkt dat er veel verbetermogelijkheden zijn. Deze liggen vooral in het verlengde van de rolinvulling en de informatiepositie van het AB, maar gaan ook over het verbeteren van de (financiële) mogelijkheden voor ondersteuning van AB-leden en fracties.

Aanbevelingen Rekenkamer Waterschap Limburg

De Rekenkamer komt in haar eerste onderzoek tot de volgende aanbevelingen:

1. *Huidige en gewenste ondersteuning*
Zorg voor een bij de gekozen rol en positie passende ondersteuning.
2. *De financiële ondersteuning van het AB*
Bespreek in het AB welke ondersteuning u nodig acht en laat de bijbehorende middelen in de begroting opnemen.
3. *Informatie en de rol van het AB*
Zorg ervoor dat u tijdig stukken ontvangt, die passen bij de rol en positie die u nodig acht.
4. *Informatie en overzicht*
Bespreek in het AB hoe u wilt werken in de verschillende fasen van beleidsontwikkeling en besluitvorming. Geef bestuursondersteuning de opdracht hiervoor een discussiestuk voorbereiden.
5. *Informatie, beleid en controle*
 - a. Bepaal voor elk majeur project bij de start op welk moment en op welke manier u informatie wilt ontvangen. Stel een planning op en stel deze planning van tijd tot tijd bij.
 - b. Laat elk majeur dossier voorzien van beoogde effecten en laat hierover rapporteren.

6. *Inzicht in en organisatie van ondersteuning*

- a. Laat een AB-voorstel uitwerken om de gewenste vorm van ondersteuning uit te werken en in te voeren.
- b. Bepaal welke behoeften fracties hebben wat betreft fractie-ondersteuning en stem de budgetten daarop af.

Overwegingen

1. Het is duidelijk dat de ondersteuning van het AB – ondanks de brede waardering voor de huidige bestuursondersteuners – achterblijft bij enerzijds de maatschappelijke ontwikkelingen en anderzijds de behoeften bij de leden van het AB;
2. de conclusies en aanbevelingen van de Rekenkamer zijn relevant en vragen om nadere uitwerking;
3. het Bestuursprogramma 2023-2027 'Balanceren met lef' anticipeert op deze conclusies en aanbevelingen en spreekt over een optimale en krachtige uitvoering van de kaderstellende en controlerende rol en het verder professionaliseren van de bestuurs- en fractieondersteuning;
4. gezien de omvang van en samenhang tussen de verschillende aanbevelingen is het wenselijk om deze nadere uitwerking extern te beleggen en te laten begeleiden door een werkgroep samengesteld uit leden van het AB.

Bijzondere commissie

Gelet op het besluit van het AB inzake 'vergoedingen bijzondere commissies' van 28 maart 2023 is in dit verband gekeken naar de aard en omvang van de werkzaamheden van deze werkgroep. Het streven is het onderhavige proces in één jaar af te ronden en de verwachting is dat de werkgroep in deze periode een tiental keren bij elkaar dient te komen. Na deze periode volgt er een evaluatie, op basis waarvan beslist wordt of de werkgroep al dan niet dient te worden voortgezet. Van de werkgroepleden wordt voorbereiding van de bijeenkomsten verwacht in de vorm van het lezen van stukken, meningsvorming daarover en een actieve deelname aan de bijeenkomsten. Dit vraagt een bijzondere tijdsinvestering van de leden van de werkgroep. Om die reden is het, gelet op de huidige inschatting, gerechtvaardigd om de werkgroep te beschouwen als een bijzondere commissie als bedoeld in artikel 4.1.4 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers en aan de leden een maandelijkse toelage toe te kennen gedurende de periode dat de werkgroep activiteiten verricht.

De fractievoorzitters,

drs. M.J. Hilders
AWP voor water, klimaat en natuur

L.J.M. Lacroix
BBB+

A.M. Berger
LV50

drs. A.A.M. Haagen
Partij voor de Dieren

mr. J.H.G.M. Teeuwen
Waterbelang Limburg

P.C.M. Freij
Water NATUURLijk

Bijlage 2 - Toelichting BOB-model

